

# Poczta służbowa pracowników pod kontrolą

## NADZÓR

**Pracodawca ma prawo monitorować zawartość poczty służbowej pracownika w zakresie, w jakim jest to uzasadnione interesem pracodawcy, a prawo pracownika do prywatności doznaje w tym zakresie ograniczeń uzasadnionych ochroną interesów pracodawcy.**

Takie stanowisko zajęł Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z 12 stycznia 2016 r. (nr sprawy 61496/08).

## Stan faktyczny

Sprawa dotyczyła rumuńskiego pracownika zajmującego się sprzedażą, który w celach służbowych został zobligowany do założenia komunikatora Yahoo Messenger. Miało to służyć wyłącznie do kontaktu z klientami pracodawcy. Jednocześnie w regulaminie pracy pracodawca zamieścił postanowienie o możliwości monitorowania korespondencji służbowej pracowników. Pracownik używał jednak komunikatora również do prywatnych kontaktów z rodziną i narzeczoną, co zostało ujawnione podczas monitorowania jego wiadomości. W związku z wynikiem kontroli pracodawca zwolnił handlowca. Pracownik oskarżył go o naruszenie jego prawa do korespondencji, które jest zagwarantowane przez Konstytucję Rumunii.

## Rozstrzygnięcie

Zarówno sąd pierwszej, jak i drugiej instancji nie przyznał racji pracownikowi, uznając, że był on świadomy zasad wykorzystywania komunikatora obowiązujących u pracodawcy, a w szczególności zakazu wykorzystywania służbowego sprzętu do celów prywatnych.

Ostatecznie sprawa trafiła do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu. Trybunał stwierdził, że pracodawca ma prawo sprawdzić, czy w czasie pracy podwładny zajmuje się wyłącznie przydzielonymi mu zadaniami i może w tym celu monitorować jego służbową pocztę. ©

## +ZDANIEM EKSPERTA



### Robert Stępień

prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

Polskie przepisy nie regulują kwestii monitorowania poczty służbowej pracownika. W praktyce dopuszczalność takiej formy kontroli nie budzi jednak wątpliwości. Dopuszcza ją w szczególności generalny inspektor ochrony danych osobowych (GIODO). W komentowanym orzeczeniu Trybunał potwierdza od dawna akceptowaną w Polsce praktykę i stanowi istotny argument na rzecz dopuszczalności tego rodzaju formy kontroli.

Zgodnie ze stanowiskiem GIODO oraz poglądami doktryny przeglądanie poczty (podobnie jak stosowanie innych form kontroli, np. monitoringu wizyjnego czy nagrywania rozmów) jest dopuszczalne pod warunkiem spełnienia kilku wymogów. Przede wszystkim pracownik musi zostać poinformowany o zakresie oraz celach kontroli. Cele te powinny zostać wyraźnie zdefiniowane (w szczególności w regulaminie pracy lub w innym akcie wewnątrzzakładowym). Może to być np. kontrola należytego wykonywania obowiązków przez pracowników, zapobieganie ujawnianiu informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, kontrola przestrzegania obowiązku wykorzystywania poczty mailowej wyłącznie do celów służbowych itp. Formy oraz zakres kontroli powinny być proporcjonalne do tych celów. Oznacza to, że przeglądanie poczty powinno być dokonywane wyłącznie w takim zakresie, w jakim jest niezbędne do realizacji tych celów, i wyłącznie wówczas, gdy tych celów nie da się osiągnąć innymi środkami, mniej dolegliwymi dla pracowników. I wreszcie, kontrola nie może nadmiernie ingerować w prywatność pracownika. Do tej ostatniej kwestii odniósł się Trybunał – wskazał, że skoro pracodawca zakazał wykorzystywania poczty do celów prywatnych oraz uprzedził pracownika o możliwości kontroli, to naruszając ten zakaz, pracownik mógł liczyć się z tym, że również prywatne treści mogą zostać odczytane przez pracodawcę. Wprawdzie gdyby pracodawca stwierdził, że wiadomość ma charakter prywatny i nie ma znaczenia z punktu widzenia celów kontroli, to nie powinien jej czytać. Niekiedy jednak, aby kontrola odniosła skutek, konieczne jest przejrzanie w pewnym zakresie również prywatnych treści. Potwierdził to Trybunał, wskazując, że ujawnienie części prywatnej korespondencji podczas procesu w celu wykazania, że pracownik naruszył zakaz używania poczty do celów prywatnych, nie naruszało prawa pracownika do prywatności. Prawo pracownika do prywatności nie ma bowiem charakteru absolutnego i może podlegać ograniczeniom w zakresie, w jakim jest to uzasadnione interesem pracodawcy (np. kontrolą należytego wykonywania obowiązków pracowniczych). ©